

La UE ve discriminatorio el cálculo del desempleo en el tiempo parcial

La Abogada General de la UE apunta a una "discriminación indirecta" a la hora de calcular la prestación por desempleo de las trabajadoras a tiempo parcial y concentran su jornada en unos días

Raquel Pascual / Bernardo de Miguel
24-03-2017

En Luxemburgo ya se ha comenzado a fraguar la próxima polémica judicial para la legislación laboral española. La Abogada General de la Unión Europea, Eleanor Sharpston, ha considerado recientemente que la normativa española es contraria a la Directiva europea relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social, a la hora de calcular la prestación por desempleo en los trabajadores a tiempo parcial, según estos trabajen de forma vertical u horizontal.

La definición doctrinal europea diferencia estos dos tipos de trabajo de forma que los trabajadores a tiempo parcial vertical trabajan varios días a la semana mientras que lo que hacen de forma horizontal trabajan todos los días de la semana. A los primeros el SPEE les tiene en cuenta los días efectivamente trabajados y a los segundos los cotizados (incluidos fines de semana y vacaciones).

La duda judicial ha surgido por una cuestión prejudicial –preguntas que los tribunales nacionales hacen al TJUE para aclarar determinadas interpretaciones en la aplicación de las leyes–, planteada por el juzgado de los Social número 33 de Barcelona.

El magistrado de este tribunal pidió a la UE una aclaración sobre la concesión de una prestación por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) por un periodo de 120 días a una trabajadora a tiempo parcial que argumentaba tener derecho a una prestación por 720 días. La trabajadora reclamó y el SPEE le reconoció finalmente 420 días de prestación, para lo que tuvo en cuenta solo el número de días efectivamente trabajados y no el número de días cotizados. Por este motivo impugnó la concesión de esta prestación ante el juzgado de lo Social número 33 de Barcelona, al considerar que “la exclusión de los días no trabajados para el cálculo del periodo de la prestación, establece diferencia de trato entre los trabajadores a tiempo parcial vertical y los de tiempo parcial horizontal”.

Ante esta situación, la Abogada General –que es la encargada de argumentar la base de la futura sentencia del TJUE, aunque sus conclusiones no son vinculantes– ha considerado que la normativa nacional sobre el cálculo de prestaciones para el tiempo parcial no es directamente discriminatoria, puesto que se aplica sin distinción a hombres y mujeres, pero que sí existe una “discriminación indirecta”. Esto se debe a que “la aplicación de la ley, aunque formulada de manera neutra, perjudica de hecho a número mucho mayor de mujeres que de hombres”.

Concretamente, las estadísticas proporcionadas por el órgano jurisdiccional español indican que entre el 70% y 80% de los trabajadores cuyo trabajo a tiempo parcial está estructurado de manera vertical son mujeres; mientras que en caso del tipo horizontal está igual repartido entre ambos sexos. “De esta información puede concluirse que la normativa española perjudica en una mayor proporción a las mujeres que a los hombres”, indica Sharpstone.

Es más, la Abogada General concluye que el sistema español trata de distinta manera a dos colectivos de trabajadores. Así, un trabajador a tiempo parcial vertical recibirá una prestación de una duración

inferior que un trabajador a jornada completa, aunque cotice por cada día de todos los meses del año. En el caso de los trabajadores a tiempo parcial vertical, se da más importancia a los días efectivamente trabajados que al periodo de tiempo que el trabajador emplea en hacer su trabajo durante el transcurso de una semana laboral, colocándoles en una situación de desventaja”.

Muchas cuestiones prejudiciales

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha dictado en los últimos meses varias polémicas sentencias que han impactado en la legislación laboral española como un elefante en una cacharrería. El último y más sonoro pronunciamiento del TJUE se produjo en noviembre, cuando reconoció una indemnización por finalización de un contrato a una trabajadora interina y fue más allá sugiriendo que las indemnizaciones de los temporales deberían equipararse a las de los despidos objetivos de los fijos.

Pero además, el TJUE ha dictado otras sentencias laborales que piden la modificación del cómputo de las vacaciones, los despidos colectivos o las bajas médicas. Todos estos pronunciamientos son respuestas a cuestiones prejudiciales, que son preguntas que los tribunales nacionales (en este caso españoles) hacen al TJUE para aclarar determinadas interpretaciones en la aplicación de las leyes. Según varios expertos laboristas, los jueces españoles y las defensas están recurriendo en exceso a este procedimiento. El Gobierno está ahora pendiente de la respuesta a dos cuestiones prejudiciales en materia de interinos e indemnización de temporales para legislar en un sentido o en otro.